

# A brief analysis of the relationships between the non-power influence of the head nurses' and the level of the nursing staffs' work engagement

Dan Liu, Di Wang, Li -hua Liu

The Peoples' Hospital of Jilin Province, Changchun, Jilin, China

**Received:** Nov 21, 2016

**Accepted:** Dec 12, 2016

**Published:** Dec 28, 2016

**DOI:**10.14725/gjha.v4n2.a1646

**URL:**<http://dx.doi.org/10.14725/gjha.v4n2.a1646>

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## Abstract

**Objective:** To explore the effects of the head nurses' non-power influence on the nurses' work engagement. **Methods:** To conduct a questionnaire survey on 450 nurses of the clinical nursing units of The Peoples' Hospital of Jilin Province. **Results:** The non-power influence of the head nurses have a direct or indirect positive influence on the nurses' work engagement. **Conclusion:** The hospitals and nursing managers should take effective measures to promote the non-power influence, then to promote the level of nursing staffs' work engagement, to organize and promote the nursing work of the hospital.

## Key words

Head nurses; Non-power influence; Work engagement

## 浅谈护士长非权力影响力与护理人员工作投入水平的关系

刘 丹, 王 迪, 刘丽华

吉林省人民医院, 吉林长春, 中国

通讯作者: 刘 丹, E-mail: 438245783@qq.com

**【摘要】**目的 探讨护士长非权力影响力对护士工作投入的影响。方法 对吉林省人民医院临床护理单元 450 名护士进行护士长非权力影响力量表和护理人员工作投入量表的问卷调查。结果 护士长非权力影响力对护理人员工作投入具有直接和间接的正性影响。结论 医院和护理管理者应采取有效的措施提升非权力影响力, 进而提升护理人员的工作投入水平, 组织和推动医院护理工作。

**【关键词】**护士长; 非权力影响力; 工作投入

权力是一种控制力, 又是一种影响力<sup>[1]</sup>。护士长是医院管理中的重要角色, 作为最基层的管理者, 组织正式授予的相应职权, 使她对下属具有影响力, 这种影响力是正式的既权力性影响力<sup>[2]</sup>。而非权力性影响力是护士长自身素质形成的一种自然影响力, 它既没有正式的规定, 没有上下授予形式, 也没有合法权力那种形式的命令与服从的约束力, 但现实生活中大量事实向人们昭示, 领导者影响力中起重大作用的是非权力影响力, 直接影响到医院管理质量和医疗水平。工作投入是个体的一种与工作相关的、积极的、完整的情绪与认知态度, 其本身就是一种正性体验<sup>[3]</sup>。体现了工作中的高能量水平和强烈的认同感, 精力专注而不涣散。当护理人员工作投入较高时, 个体会具有一种精力充沛的感觉, 能有效地进入工作状态并能与他人和谐相处, 而且自我感觉能够完全胜任工作上的各种要求。护理人员工作投入水平与护理质量和病人

安全结局密切相关<sup>[4]</sup>。本文通过分析护士长非权力领导力与护理人员工作投入的现状, 以期为护理管理者提供一种新的工作思路和理论依据。

## 1 对象与方法

1.1 对象 根据问卷调查 8 个维度 33 个条目, 按照样本数与观察变量的比例至少为 10:1~15:1<sup>[5]</sup>, 加上排除失访因素, 扩大样本量的 10%, 最终确定纳入本院护士 450 例调查。纳入标准: (1) 在岗注册护士; (2) 从事本单元护理工作 6 个月以上; (3) 知情同意, 愿意接受问卷调查。排除标准: (1) 护士长; (2) 进修、轮转和实习护士; (3) 新任或者调任护士长岗位不足 6 个月的护理单元不参与调查; (4) 不愿参与调查者。共发放问卷 450 份, 回收问卷 446 份, 回收率 99.1%; 有效问卷 411 份, 有效率 91.3%。

### 1.2 测量工具

1.2.1 一般资料问卷 采用自行设计的个人基本信息表, 包括性别、年龄、工作年限、最后学历、职称、在本护理单元工作时间、本医疗机构工作时间、聘用方式 8 个一般资料条目。

1.2.2 非权力影响力量表 采用自行设计的非权力影响力量表, 该量表由 4 个维度 17 个条目组成, 其中品格因素维度包括思想品德、事业心、责任心、以身作则、言谈举止 5 个条目, 能力因素包括组织协调能力、分析判断解决问题能力、计划能力、语言表达能力 4 个条目, 感情因素包括体贴关心下属、平易近人、心胸开阔、换位思考问题 4 个条目, 知识因素包括专业知识、管理知识、知识面、自学能力、实际技术操作能力 5 个条目。采用 Likert 7 级评分法, 从“完全不同意”到“完全同意”分别赋予 0~6 分, 分数越高说明护士长非权力影响力越高。

1.2.3 工作投入量表 采用 Schaufeli<sup>[6]</sup>, 张轶文<sup>[7]</sup>等汉化的工作投入量表(中文版), 测量护士的工作投入水平。量表包括 3 个维度 16 个条目, 其中活力维度包括 6 个条目, 奉献维度包括 5 个条目和专注维度包括 5 个条目。采用 Likert 7 级评分法, 从“完全不同意”到“完全同意”分别赋予 0~6 分, 分值越高表明工作投入的水平越高。该量表总 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.944, 各维度 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.816、0.851、0.886。

1.3 方法 选取 2016 年 1—3 月吉林省人民医院 45 个临床护理单元, 每个护理单元随机抽取 10 名护士发放调查问卷。各科室安排统一时间, 人员集中后对调查问卷进行统一的解释, 向被调查者强调调查的匿名性, 指导被调查者在 30 分钟内独立完成调查问卷, 回收于密封的信封内。当天对调查问卷的结果进行整理、编号, 采用双人双次输入的方法保证录入数据的准确性。

1.4 统计学方法 使用 SPSS 17.0 对数据统计描述, 服从正态分布的计量资料用  $\bar{x} \pm s$  表示, 不服从的计量资料采用中位数(四分位间距)表示; 计数资料采用频数及百分比表示。检验水平  $\alpha = 0.05$ 。

## 2 结果

2.1 一般资料 调查医院性质为三级甲等医院。被调查的 450 名护理人员中, 聘用方式: 正式在编护士 220 名 (48.9%), 聘用合同制护士 230 名 (51.1%); 女 437 名 (97.1%), 男 13 名 (2.9%); 年龄 (33.81  $\pm$  8.35) 岁; 工作时间 (13.01  $\pm$  8.79) 年; 职称: 护士 62 名 (13.8%), 护师 143 名 (31.8%), 主管护师 210 名 (46.7%), 副主任护师 35 名 (7.7%); 学历: 中专 18 名 (4.0%), 大专 131 名 (29.1%), 本科 298 名 (66.2%), 硕士研究生 3 名 (0.7%)。

2.2 护士长非权力领导力与护理人员工作投入的分析 本研究各得分均不服从正态分布, 护士长非权力影响力的总得分为 5.75 (4.67, 6.00), 各维度得分分别为: 能力因素 6.00 (4.67, 6.00), 感情因素 6.00 (4.76, 6.00), 品格因素 6.00 (4.85, 6.00), 知识因素 5.75 (4.56, 6.00)。护士工作投入的总得分为 4.00 (3.11, 5.12), 各维度得分分别为: 专注 4.60 (3.62, 5.40) 分, 奉献 3.96 (2.89, 5.00) 分, 活力 4.03 (3.01, 5.32) 分。

2.3 护理人员工作投入与护士长非权力影响力的相关性 护士长非权力领导力与护理人员工作投入各维度间均有正相关关系, 结果见表 1。

表 1 护士长非权力影响力与护理人员工作投入的相关分析 (r) 值

	活力	奉献	专注	工作投入
品格因素	0.382	0.423	0.430	0.435
知识因素	0.401	0.432	0.470	0.456
能力因素	0.426	0.426	0.433	0.452
感情因素	0.371	0.397	0.454	0.432
非权力影响力	0.421	0.452	0.481	0.472

注: 均  $P < 0.05$

### 3 讨论

问卷调查结果显示, 护士长非权力影响力总得分处于较高的水平, 护理人员工作投入总得分处于中等略低水平, 结果与周影等<sup>[8]</sup>、罗雯等<sup>[9]</sup>的研究结果相近, 略低于常模数据。护士长非权力影响力与护理人员工作投入各维度之间呈正相关。在临床管理过程中, 护士长的领导技巧和管理方式直接影响到所在护理单元护理人员的工作积极性、工作业绩、护士个人的发展潜能及团队的凝聚力<sup>[10]</sup>。作为护士长影响力构成中占主导地位, 起关键、决定性作用的为非权力影响力, 如护士长的非权力影响力较大则其权利的影响力也可随之增加<sup>[11]</sup>。有研究显示, 支持和公平感与工作投入显著相关, 而人际消耗与冲突对工作热情、自豪感以及知觉到的工作意义侵蚀最为严重, 护理人员上岗时初始对其工作也有显著影响。护士长非权力影响力水平较高者, 具有较高的道德水平和品德修养以及奉献精神, 处处以身作则, 宽容大度, 作风严谨, 树立最佳榜样的作用; 具有在发生重大事件时迅速应变、组织指挥、果断决策协调和高效解决问题的能力; 具有丰富的专科知识、相关专业知识和开拓创新不断学习的能力; 具有较高的情商、知人善任、换位思考、良好的人际关系处理能力, 凭借自身极强的感召力和吸引力, 获得下属从心里产生的敬佩感。来自护士群体的敬佩感是护士长管理工作成功的关键<sup>[12]</sup>。护士长非权力影响力通过潜移默化的过程成为护理人员的内驱力, 愿意主动自觉地去配合护士长做好各项护理工作, 愿意为工作投入, 并保持饱满的工作热情。

### 4 启示

护士长非权力影响力更倾向于“关怀”型领导模式, 能够给予护理人员更多的客观支持(例如物质上的帮助)和主观支持(例如情感上的支持), 更侧重人际间的情感, 使护理人员感受到“家”的温暖, 达到“科学化、人性化”管理的目的<sup>[13]</sup>。所以, 当领导力来源于领导者的魅力而非领导职位所赋予的权利, 并且不为外界压力所干扰时, 其影响力更大、能触及护理人员心灵深处, 护士长不必向下属分派任务、规定工作绩效、强调工作期限等, 却能促使护理人员在工作上投入更多。对工作积极和认同态度的员工, 往往工作投入高, 出勤率高、离职率较低; 而对工作缺少认同感的员工, 则常常表现为工作积极性低下、缺勤率和离职率都比较高。高水平的工作投入既然能对个人的工作态度与行为产生显著的正面影响, 必然会进而提升个人所在的团体或组织的效能。因此, 从医院角度, 应注重和加强对现任护理管理者的培养, 提高护士长的非权力影响力。从护理管理者自身角度, 应充分发挥个人品格优势, 坚持原则、公平公正, 实事求是; 不断提升专业知识、业务技能和管理能力, 实施量化感情沟通下的人性化管理, 理解信任和关心下属, 激励赏识护理人员的潜能, 给予其充分的发展空间, 使其从内心深处自觉地产生积极的工作动机和态度, 更加投入于所从事的护理事业之中。总之, 在现代护理管理中, 人是决定的因素, 护理管理者应充分利用非权力影响力, 影响每一位护士, 把提高人的素质, 调动人的工作积极性、创造性放在首位, 只有这样, 才能使护理管理者魅力无穷, 达到有效的护理管理。

**【参考文献】**

- [1] 戴新忠. 论非权力影响力对学校管理工作的促进作用[J]. 成人教育, 2005, (6): 32-33.  
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1001-8794.2005.06.013>
- [2] 唐娟. 护士长非权力影响力在护理管理中的作用[J]. 实用中医药杂志, 2011, (7): 488-489.  
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1004-2814.2011.07.057>
- [3] Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-RV. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach [J]. J Happiness Stud, 2002, 3: 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [4] 张洁, 郑一宁. 护士长诚信领导、护理组织文化与护士工作投入的关系研究[J]. 中华护理杂志, 2016, (9): 1054-1058.  
<http://dx.doi.org/10.3761/j.issn.0254-1769.2016.09.007>
- [5] Thompson B. The ten commandments of good structural equation modeling behavior: a user-friendly, introductory primer on SEM[J]. Math Mod, 1999: 81. PMID:10468388
- [6] Kennerly SM, Yap TL, Hemmings L, et al. Development and psychometric testing of the nursing culture assessment tool[J]. Clin Nurs Res, 2012, 21(4): 476-485. <https://doi.org/10.1177/1054773812440810>
- [7] 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2005, 13(3): 268-271.
- [8] 周影, 赵佛容. 护士工作投入和工作-个体匹配的相关性研究[J]. 中国实用护理杂志, 2010, 26(6): 57-60.
- [9] 罗雯, 赵庆华. 组织认同感对护士工作投入的作用分析[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(5): 429-432.  
<http://dx.doi.org/10.3761/j.issn.0254-1769.2011.05.001>
- [10] 郑江萍. 非权力性影响力在护士长管理中的作用[J]. 中华现代护理杂志, 2006, 12(6): 568-569.  
<http://dx.doi.org/10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2006.06.051>
- [11] 丁小丽. 护士长非权力影响在急诊护理质量管理中的应用[J]. 中医药管理杂志, 2016, 24(1): 15-16.
- [12] 耿力. 科护士长非权力影响力在护理管理中的作用[J]. 医学与社会, 2011, 24(5): 82-83.  
<http://dx.doi.org/10.3870/YXYSH.2011.05.030>
- [13] 罗玉, 冯俐华. 护士长领导方式及其领导行为与护理人员职业倦怠的观察与分析[J]. 医学理论与实践, 2016, (29): 3150-3151.